

Detalhe de Oferta de Emprego

Caracterização da Oferta

Código da Oferta: OE202209/1174
Tipo Oferta: Procedimento Concursal Comum
Estado: Ativa
Nível Orgânico: Câmaras Municipais
Orgão / Serviço: Câmara Municipal da Covilhã
Vínculo: CTFP por tempo indeterminado
Regime: Carreiras Gerais
Carreira: Assistente Operacional
Categoria: Assistente Operacional

Grau de Complexidade: 1

Remuneração: 705€ (setecentos e cinco euros).

Suplemento Mensal: 0.00 EUR

Caracterização do Posto de Trabalho:

- Assistente Operacional – electricista, exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo as seguintes funções e competências: Executar trabalhos oficinais no âmbito do apoio à atividade da câmara municipal; Realizar a instalação, manutenção, conservação e reparação da instalação elétrica, efetuando os testes necessários; Assegurar a manutenção e reparação de equipamentos elétricos; Efetuar exames periódicos nas instalações da autarquia localizando defeitos na rede elétrica e equipamentos, assegurando a manutenção preventiva e corretiva da mesma; Realizar serviços de manutenção elétrica (trocar luminárias, lâmpadas e reatores, efetuar a limpeza e desobstrução de eletrodutos); Instalar, conservar e reparar quadros de distribuição, caixas de fusíveis e derivação, contadores, interruptores e tomadas; Executar e isolar as ligações de modo a obter os circuitos elétricos; Apertar, soldar, reparar, substituir os conjuntos, peças ou fios deficientes; Auxiliar na instalação de transformadores e disjuntores; Executar tratamento e descarte de resíduos de materiais provenientes de seu local de trabalho; Zelar pela segurança individual e coletiva, utilizando equipamentos de proteção e vestuário de trabalho apropriados, e adotando as normas de higiene e segurança aplicáveis.

Requisitos de Admissão

Nomeação definitiva
Nomeação transitória, por tempo determinável
Nomeação transitória, por tempo determinado

Relação Jurídica: CTFP por tempo indeterminado
CTFP a termo resolutivo certo
CTFP a termo resolutivo incerto
Sem Relação Jurídica de Emprego Público

Requisitos para a Constituição de Relação Jurídica:

a) Nacionalidade Portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, convenção internacional ou lei especial;
b) 18 anos de idade completos;
c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõe desempenhar;
d) Robustez física e perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;
e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória.

Autorização dos membros do Governo Artigo 30.º da LTFP:

Despacho e deliberação de 23 de setembro de 2022; Aviso DRE n.º 18914/2022 de 30 de setembro

Requisitos de Nacionalidade: Sim

Habilitação Literária: Habilitação Ignorada

Locais de Trabalho

Local Trabalho	Nº Postos	Morada	Localidade	Código Postal	Distrito	Concelho
Câmara Municipal da Covilhã	1	Praça do Município	Covilhã	6200151 COVILHÃ	Castelo Branco	Covilhã

Total Postos de Trabalho: 1

Nº de Vagas/ Alterações

Formação Profissional

Formação	Grande Grupo	Área de Estudo	Área de Educação e Formação	Programas/ conteúdos
área de eletricista e inscrição na DGE (Direção Geral de Energia).	Programas gerais	Programas de base	Programas de base	Programas de formação geral (programas transversais)

Outros Requisitos: Escolaridade mínima obrigatória consoante a idade do candidato e curso profissional na área de eletricista e inscrição na DGE (Direção Geral de Energia).

Formalização das Candidaturas

Envio de Candidaturas para: Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação, Edifício dos Paços do Concelho – Praça

Contacto: 275330600

Data Publicitação: 2022-09-30

Data Limite: 2022-10-17

Texto Publicado

Jornal Oficial e Órgão de Comunicação Social: DR 2ª Série, N190, Aviso 18914/2022, 30/09

Texto Publicado em Jornal Oficial: Procedimento concursal comum de recrutamento de um trabalhador em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado para a carreira e categoria de assistente operacional, para exercício de funções no Departamento de Obras e Planeamento – Divisão de Serviços Operativos. 1 – Nos termos do disposto no n.º 2 do artigo 33.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, a seguir designada por LTFP e do artigo 11.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril, a seguir designada por Portaria, torna-se público que por deliberação da Câmara Municipal da Covilhã de 23 de setembro de 2022, e meu despacho de 23 de setembro de 2022 se encontra aberto pelo prazo de 10 dias úteis, a contar da data de publicação do presente aviso no Diário da República e BEP – Bolsa de Emprego Público, procedimento concursal comum tendo em vista a ocupação de um posto de trabalho da carreira e categoria de Assistente Operacional, para exercício de funções na Divisão de Serviços Operativos, para constituição de vínculo de emprego público por tempo indeterminado, mediante a celebração de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, como se descreve: DSO – Divisão de Serviços Operativos (Serviço de Energia) Assistente Operacional – Eletricista (1 posto de trabalho) 2 – Declara-se não estarem constituídas reservas de recrutamento no Município da Covilhã e consultada a CIMBSE – Comunidade Intermunicipal das Beiras e Serra da Estrela na qualidade de Entidade Gestora da Requalificação nas Autarquias Locais (EGRA), informou: “CIM BSE não é entidade gestora de reserva de recrutamento pelo que obviamente não dispõe de trabalhadores nessa situação.

Parecer "...atualmente, a única Entidade Centralizada para Constituição de Reservas de Recrutamento é o INA, tanto para a administração central como para autárquica. Pelo que, tais pedidos lhe devem ser dirigidos..." As entidades gestoras da requalificação nas autarquias locais (EGRAS) nunca foram constituídas e de acordo com solução interpretativa uniforme, homologada pelo Secretário de Estado da Administração Local em 15 de julho de 2014, as Autarquias Locais, à data, estavam dispensadas de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação previsto no artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, e regulamentado pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro. A referida solução interpretativa dispensava as autarquias locais de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de valorização profissional. Conforme solução interpretativa uniforme fixada em reunião de coordenação jurídica de 15 de maio de 2014, promovida pela Direção-Geral das Autarquias Locais (DGAL), que foi homologada pelo despacho de 15 de julho de 2014 do Secretário de Estado da Administração: "Pergunta: As autarquias locais têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação previsto no artigo 24.º da Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro, e regulamentado pela Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro? Solução Interpretativa: As autarquias locais não têm de consultar a Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA) no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação. Fundamentação: Nos termos da alínea c) do artigo 3.º do regime jurídico da requalificação de trabalhadores em funções públicas (Lei n.º 80/2013, de 28 de novembro) – que prevê o procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação no seu artigo 24.º, cujo n.º 2 remete para a regulamentação fixada na Portaria n.º 48/2014, de 26 de fevereiro –, este regime é aplicável aos serviços da administração autárquica nos termos do Decreto-Lei n.º 209/2009, de 3 de setembro. Ora, o artigo 16.º do Decreto-Lei n.º 209/2009 determina que, na administração autárquica, o exercício das competências previstas para a entidade gestora do sistema de requalificação (INA, nos termos do disposto no artigo 29.º da Lei n.º 80/2013 e no artigo 3.º da Portaria n.º 48/2014) compete a uma entidade gestora da requalificação nas autarquias (EGRA) relativamente aos respetivos processos de reorganização e trabalhadores, a constituir no âmbito de cada área metropolitana e comunidade intermunicipal (n.º 1), e que o âmbito de aplicação dos procedimentos previstos no regime de requalificação é o da área da entidade intermunicipal (n.º 4). Assim, e independentemente da criação e entrada em funcionamento das EGRA, as autarquias locais não têm de consultar o INA no âmbito do procedimento prévio de recrutamento de trabalhadores em situação de requalificação. Nos termos do artigo 16.º-A do Decreto-Lei n.º 209/2009, as autarquias locais são entidades gestoras subsidiárias enquanto as EGRA não estiverem em funcionamento." Sublinhado nosso. As Comunidades Intermunicipais nunca se constituíram como entidades para a Constituição de Reservas de Recrutamento. Entretanto foi publicada a Portaria nº 125-A/2019 de 30 de Abril que estabeleceu um novo regime jurídico para a tramitação do procedimento concursal, nos termos previstos no nº 2 da LGTFF, tendo revogado a Portaria nº 83-A/2009, de 22 de Janeiro, nos termos do artigo 16.º e 16.º -A, do Decreto-lei n.º 209/2009, de 3 de setembro, em conjugação com o artigo 13.º da Lei n.º 77/2015, de 29 de julho. 3 – De acordo com a solução interpretativa uniforme da Direção Geral das Autarquias Locais de 15 de maio de 2014, devidamente homologada pela Sua Excelência o Senhor Secretário de Estado da Administração Local, em 15 de julho de 2014, "As autarquias locais não têm de consultar a Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), no âmbito do procedimento prévio de recrutamento, de trabalhadores em situação de requalificação". 4 – Local de Trabalho: Área geográfica do Concelho da Covilhã 5 – Caracterização dos postos de trabalho nos termos do mapa de pessoal: • Assistente Operacional – eletricitista, exercer as atividades inerentes à carreira e categoria de Assistente Operacional, nos termos do mapa anexo a que se refere o n.º 2 do artigo 88.º da LTFP, correspondente ao grau de complexidade 1, compreendendo as seguintes funções e competências: Executar trabalhos oficiais no âmbito do apoio à atividade da câmara municipal; Realizar a instalação, manutenção, conservação e reparação da instalação elétrica, efetuando os testes necessários; Assegurar a manutenção e reparação de equipamentos elétricos; Efetuar exames periódicos nas instalações da autarquia localizando defeitos na rede elétrica e equipamentos, assegurando a manutenção preventiva e corretiva da mesma; Realizar serviços de manutenção elétrica (trocar luminárias, lâmpadas e reatores,

efetuar a limpeza e desobstrução de eletrodutos); Instalar, conservar e reparar quadros de distribuição, caixas de fusíveis e derivação, contadores, interruptores e tomadas; Executar e isolar as ligações de modo a obter os circuitos elétricos; Apertar, soldar, reparar, substituir os conjuntos, peças ou fios deficientes; Auxiliar na instalação de transformadores e disjuntores; Executar tratamento e descarte de resíduos de materiais provenientes de seu local de trabalho; Zelar pela segurança individual e coletiva, utilizando equipamentos de proteção e vestuário de trabalho apropriados, e adotando as normas de higiene e segurança aplicáveis. 6 – Posicionamento remuneratório: o posicionamento remuneratório dos trabalhadores recrutados é objeto de negociação, após o termo do procedimento concursal, nos termos do art.º 38.º da TFP, sendo que a posição remuneratória de referência para o presente procedimento é a 4.ª posição da carreira/categoria de Assistente Operacional - nível 4, da Tabela Remuneratória Única, correspondendo atualmente a 705€ (setecentos e cinco euros). 7 – Requisitos de admissão: Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado para a apresentação da candidatura satisfaçam os seguintes requisitos: 7.1 - Requisitos de admissão previstos no artigo 17.º da LTFP: a) Nacionalidade portuguesa, quando não dispensada pela Constituição, por convenção internacional ou por lei especial; b) 18 anos de idade completos; c) Não inibição do exercício de funções públicas ou não interdição para o exercício daquelas que se propõem desempenhar; d) Robustez física e perfil psíquico indispensáveis ao exercício das funções; e) Cumprimento das leis de vacinação obrigatória. 7.2 – Nível habilitacional exigido: Escolaridade mínima obrigatória consoante a idade do candidato e curso profissional na área de eletricitista e inscrição na DGE (Direção Geral de Energia). 8 – Âmbito de recrutamento: podem concorrer trabalhadores com e sem vínculo de emprego público, nos termos do n.º 4 do artigo 30.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, na sua atual redação, e nos termos da deliberação do órgão executivo de 14/01/2022 e cumprindo o estipulado nos n.ºs 4 e 6 do artigo 30.º da LTFP, com a publicação em Boletim Municipal n.º 1 de 6 de janeiro e publicado em Diário da República n.º 28 de 9 de fevereiro através do aviso n.º 6572/2021 de 9 de abril. 9 – Não podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do Município da Covilhã, idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publica o presente procedimento concursal. 10 – Formalização da candidatura: 10.1 – A formalização da candidatura deverá ser realizada, sob pena de exclusão, através do preenchimento integral do formulário tipo de utilização obrigatória disponível na página eletrónica do Município da Covilhã em www.cm-covilha.pt e na Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação, sita no edifício dos Paços do Concelho – Praça do Município 6200-151 Covilhã. 10.2 – As candidaturas podem ser entregues presencialmente na morada referida no ponto anterior nos dias úteis entre as 9h00 e as 12h30 e entre as 14h00 e as 17h00, ou remetidas por correio registado para o endereço postal indicado no ponto 10.1. Só serão aceites candidaturas em suporte de papel, não sendo aceite por via eletrónica. 10.3 – As candidaturas deverão ser acompanhadas dos seguintes documentos: a) Documentos comprovativos da posse dos requisitos de admissão a concurso referidos no ponto 7.1 (certificado de registo criminal; atestado comprovativo dos requisitos de robustez física e perfil psíquico, passado por médico no exercício da sua profissão e fotocópia do boletim de vacinas) e exibição do bilhete de identidade ou cartão de cidadão, sendo dispensada a sua apresentação desde que os candidatos declarem sob compromisso de honra, no formulário de candidatura, que reúnem os referidos requisitos. b) Fotocópia do documento comprovativo das habilitações literárias e para a referência Assistente Operacional – Condutor de máquinas e Veículos Especiais a fotocópia da respetiva carta de condução. c) Os candidatos titulares de um vínculo de emprego público, declaração comprovativa da titularidade de vínculo de emprego público, emitida pela entidade empregadora pública de origem do candidato, com data reportada ao prazo estabelecido para apresentação da candidatura, da qual deve constar: Modalidade de vínculo de emprego público e sua caracterização; Carreira, categoria e respetivo tempo de serviço; Caracterização e descrição das funções exercidas pelo candidato, o tempo de execução e o grau de complexidade das mesmas; Posição e nível remuneratório em que o candidato se encontra posicionado à data da candidatura, com indicação do respetivo valor; As menções qualitativas e quantitativas obtidas na avaliação de desempenho relativa ao último período avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às do posto de trabalho a ocupar, ou, se for o caso, declaração comprovativa de que o candidato não foi avaliado nesse período com indicação do motivo. d) Curriculum vitae detalhado, datado e assinado, do qual conste a identificação pessoal,

habilitações literárias e profissionais, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho, com indicação das funções com maior relevo para o lugar a que se candidata e quaisquer outros elementos que o candidato entenda dever apresentar, por serem relevantes para a apreciação do seu mérito. e) Documentos (originais ou fotocópias) comprovativos das declarações constantes de curriculum vitae, designadamente no que respeita a habilitação académica, formação profissional, experiência profissional e avaliação do desempenho. f) Fotocópias dos documentos comprovativos das ações de formação frequentadas desde 2018, inclusive, onde conste data de realização e duração das mesmas (número de horas ou dias), sob pena de não serem consideradas. 10.3.1 – Conforme dispõe o n.º 6 da Portaria, os candidatos que sejam trabalhadores do Município da Covilhã, não requerem de apresentar os documentos exigidos, desde que declarem expressamente na candidatura que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual. 10.4 – Acompanhado a candidatura os candidatos devem apresentar as seguintes declarações: a) Declaração em como autorizam o uso do endereço eletrónico para efeitos dos artigos 63.º e 112.º do Código do Procedimento Administrativo; b) Declaração de consentimento para os efeitos previstos no artigo 13.º do Regulamento Geral de Proteção de Dados, de acordo com o modelo disponibilizado na página eletrónica do Município da Covilhã www.cm-covilha.pt/camara/recursoshumanos/recrutamento, e disponível na Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação na morada indicada no ponto 10.1 do presente aviso. 10.5 – Nos termos do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, e para efeitos de admissão ao concurso os candidatos com deficiência, com grau de deficiência igual ou superior a 60%, devem declarar sob compromisso de honra o respetivo grau de incapacidade e tipo de deficiência, e os meios de comunicação/expressão a utilizar no processo de seleção, sendo reservada a competência ao Júri de solicitar os esclarecimentos/comprovativos que lhe permitam avaliar se o tipo de deficiência é compatível com o exercício das funções do posto de trabalho a concurso, nos termos da alínea f) do n.º 2 do artigo 14.º da Portaria n.º 125-A/2019, de 30 de abril. 10.6 – As falsas declarações prestadas pelos candidatos implicam a sua exclusão, independentemente do procedimento criminal, nos termos da lei penal. 10.7 – Nos termos da alínea a) do n.º 8 do artigo 20.º da Portaria, a não apresentação dos documentos comprovativos dos requisitos de admissão, bem como dos que sejam indispensáveis para avaliação da candidatura determina a exclusão do procedimento concursal. 11 – Métodos de Seleção: 11.1 – Nos termos do disposto no artigo 36.º da LTFP e na alínea a) do artigo 6.º da Portaria, serão aplicados os métodos de seleção obrigatórios Prova de Conhecimentos teórico-prática (PCTP) e Avaliação Psicológica (AP) ou Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), como se esclarece: a) Para os candidatos que se encontrem a cumprir ou a executar a atribuição, competência ou atividade caracterizadoras dos postos de trabalho a concurso devidamente documentadas e certificadas, bem como os candidatos que se encontrem em situação de valorização profissional que, imediatamente antes tenham desempenhado aquela atribuição, competência ou atividade, ao abrigo do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP, a opção pelos métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC). b) Para os restantes candidatos – Prova de Conhecimentos teórico-prática (PCTP) e Avaliação Psicológica. 11.2 – Os candidatos referidos na alínea a) do ponto 11.1, podem afastar a aplicação dos métodos de seleção Avaliação Curricular (AC) e Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), desde que o façam, por escrito expressamente essa opção no Formulário de Candidatura, caso em que se aplicará, em sua substituição, os métodos de seleção Prova de Conhecimentos teórico-prática (PCTP) e Avaliação Psicológica (AP), nos termos do n.º 3 do artigo 36.º da LTFP. 11.3 – Nos termos previstos no artigo 6.º da Portaria, complementarmente será utilizado o método de seleção Entrevista Profissional de Seleção (EPS), a aplicar aos candidatos aprovados nos métodos de seleção referidos nas alíneas a) e b) do ponto 11.1. 11.4 – Nos termos do n.º 9 e 10 do artigo 9.º da Portaria, cada um dos métodos de seleção, assim como cada uma das fases que comportem, é eliminatório, sendo excluídos do procedimento os candidatos que tenham obtido uma valorização inferior a 9,5 valores num dos métodos ou fases, não lhes sendo aplicável o método ou fases seguintes. 11.5 – A Avaliação Curricular (AC) visa analisar a qualificação dos candidatos, ponderando os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar. A valorização da Avaliação Curricular (AC) resultará da ponderação dos seguintes parâmetros: a) Habilitação académica ou nível de qualificação certificado pelas entidades competentes; b) Formação profissional, onde se observam as ações de formação que respeitem as áreas de formação e aperfeiçoamento profissional relacionadas com as exigências e competências necessárias ao posto de trabalho a ocupar, ou seja, as ações de formação de

aperfeiçoamento, aquisição de competências ou de especialização e formação informativa adequadas e diretamente relevantes para o desempenho das funções correspondentes a cada posto de trabalho em concurso, realizadas desde 2016, inclusive, desde que devidamente comprovadas por apresentação de cópia dos respetivos certificados, sendo apenas considerados os certificados que indiquem expressamente o número de horas ou de dias de duração da ação e formação. Sempre que a formação seja certificada em dias ou semanas, considerar-se-á um dia de formação equivalente a 6 horas e uma semana a 5 dias; c) Experiência Profissional, em que se ponderará o desempenho efetivo e devidamente comprovado de funções na área para que o procedimento a que concorre é aberto, avaliando-se a relevância das funções ou atividades já exercidas para o desempenho das funções caracterizadoras de cada posto de trabalho a concurso; d) Avaliação de Desempenho, em que serão consideradas as menções de avaliação de desempenho referentes ao último período avaliativo de desempenho de funções idênticas às de cada posto de trabalho a ocupar. A classificação da Avaliação Curricular (AC), assim como dos fatores antes identificados, será expressa na escala de 0 a 20 valores, com valoração até às centésimas e será calculada de acordo com a seguinte fórmula: $AC = 30\% HA + 30\% FP + 30\% EP + 10\% AD$ Em que: AC = Avaliação Curricular; HA = Habilitações Académicas; FP = Formação Profissional; EP = Experiência Profissional; AD = Avaliação de Desempenho. Os parâmetros a considerar no método de seleção – Avaliação Curricular serão avaliados da seguinte forma: a) A valoração da habilitação académica (HA) será atribuída de acordo com os seguintes critérios: Escolaridade obrigatória em função da idade do candidato – 16 valores; 9.º ano de escolaridade – 18 valores; 12.º ano de escolaridade ou superior – 20 valores. b) A formação profissional será valorada até ao máximo de 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: Ações de formação, duração e valoração: Inferior ou igual a 14 horas – 14 valores; Superior a 14 e até 77 horas – 16 valores; Superior a 77 e até 140 horas – 18 valores; Superior a 140 horas – 20 valores. c) A experiência profissional (EP) será avaliada pela ponderação do tempo de exercício de funções caracterizadoras de cada posto de trabalho a concurso, valorada até ao limite máximo de 20 valores de acordo com o seguinte critério: Até dois anos de experiência profissional – 18 valores; Superior a dois anos de experiência profissional – 20 valores. d) Na Avaliação de desempenho (AD), a valoração a atribuir corresponderá à avaliação obtida no último período avaliativo em que o candidato cumpriu ou executou atribuição, competência ou atividade idênticas às dos postos de trabalho a ocupar, após a sua conversão na escala de 0 a 20 valores, de acordo com os seguintes critérios: 1 a 1,9 – Insuficiente ou 2 a 2,9 – Necessita de desenvolvimento/1 a 1,999 – Desempenho Inadequado – 6 valores; 2 a 3,9 – Bom/2 a 3,999 – Desempenho Adequado – 12 valores; 4 a 4,4 - Muito Bom/4 a 5 – Desempenho Relevante – 16 valores; 4,5 a 5 – Excelente/4 e 5 – Mérito Excelente – 20 valores. Nos casos em que os candidatos não possuam avaliação de desempenho, por razões que não lhes sejam imputáveis, relativamente ao período a considerar, ser-lhes-ão atribuídos 12 valores. 11.6 – A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC), visa obter informações sobre comportamentos profissionais diretamente relacionados com as competências consideradas essenciais para o exercício da função, em obediência aos seguintes perfis: a) Realização e Orientação para Resultados – Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas que lhe são solicitadas; b) Otimização de Recursos – Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficaz e eficiente de modo a reduzir custos e aumentar a produtividade; c) Responsabilidade e Compromisso para com o Serviço – Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente; d) Orientação para Segurança – Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais. A Entrevista de Avaliação de Competências (EAC) será realizada pelo júri ou empresa externa, terá a duração mínima de 15 minutos e não excederá 30 minutos, e basear-se-á num guião de entrevista composta por um conjunto de questões diretamente relacionadas com o perfil e os comportamentos considerados essenciais para o exercício das funções, associado a uma grelha de avaliação individual que traduz a presença ou ausência dos comportamentos em análise. A Entrevista de Avaliação de Competências é avaliada segundo os níveis classificativos de Elevado, Bom, Suficiente e Insuficiente, aos quais correspondem as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores respetivamente. A classificação de entrevista de avaliação de competência será obtida através da seguinte fórmula: $EAC = (C1 + C2 + C3 + C4)/4$ Em que: EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; C1 = Competência 1; C2 = Competência 2; C3 = Competência 3; C4 = Competência 4. O resultado da aplicação da fórmula será

convertido nos seguintes níveis classificativos: Igual ou superior a 18 valores – Nível Elevado; Igual ou superior a 14 valores e inferior a 18 valores – Nível Bom; Igual ou superior a 9,5 valores e inferior a 14 valores – Nível Suficiente; Igual ou superior a 6 valores e inferior a 9,5 valores – Nível Reduzido; Inferior a 6 valores – Nível Insuficiente. 11.7 – Prova de Conhecimentos teórico-prática (PCTP) visa avaliar os conhecimentos académicos e, ou profissionais e as competências técnicas dos candidatos necessárias ao exercício da função. A prova de conhecimentos teórico-prática (PCTP), será dividida em duas partes distintas: Prova de conhecimentos teóricos (PCT) – Visa avaliar os conhecimentos e competências técnicas necessárias ao exercício da função. (ponderada a 25%) Prova de conhecimentos prática (PCP) – Visa avaliar os conhecimentos e as competências práticas necessárias ao exercício da função. (ponderada a 75%) A prova de conhecimentos teórico (PCT), será de realização individual, incidirá sobre conteúdos de natureza genérica diretamente relacionadas com as exigências da função, nomeadamente o adequado conhecimento da língua portuguesa, será constituída por questões de escolha múltipla, revestirá a forma escrita, será efetuada em suporte papel e terá a duração de 45 minutos. Nas Prova de conhecimentos teóricos será adotada a escala de 0 a 20 valores considerando-se a valoração até às centésimas. A prova de conhecimentos teórico (PCT) incidirá sobre os seguintes conteúdos: - Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação); - Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação – art.º 237.º a 257.º). Durante a realização da Prova de Conhecimentos Teórico (PCT), os/as candidatos/as poderão consultar os referidos conteúdos apenas em suporte de papel, não anotados. A atualização da legislação referida, que ocorra após a publicação do presente aviso será da responsabilidade dos candidatos, sendo sobre a legislação atualizada que versará a prova de conhecimentos. A Prova de Conhecimentos Prática (PCP), será de natureza prática com a duração de 60 minutos, de realização individual. A Prova de Conhecimentos prática (PCP) classificada numa escala de 0 a 20 valores será constituída pela: • Identificação de possíveis causas de uma avaria numa instalação semafórica; • Reparação da avaria identificada; • Identificar a origem de defeito numa instalação de utilização de tipo serviços em circuitos de tomadas; • Identificar a secção dos condutores em cobre destinados a abastecer um recetor trifásico com potência nominal de 5,5 kW a 400 V; • Indicação nominal das ferramentas e componentes utilizados na prova; • Identificar as diferenças entre componentes. Os parâmetros de avaliação a considerar serão a perceção e compreensão da tarefa, qualidade de realização, celeridade na execução e grau de conhecimentos demonstrado, sendo valorados da seguinte forma: 1.º Parâmetro – Perceção e Compreensão da tarefa 20 valores Revela excelente perceção e compreensão das tarefas propostas, antecipando soluções e demonstrando conhecimentos acima do exigido. 15 valores Revela boa perceção e compreensão das tarefas propostas, com razoável conhecimento e motivação das tarefas a desempenhar. 10 valores Revela suficiente perceção e compreensão das tarefas propostas, evidenciando pouca capacidade de antecipar respostas ou soluções criativas. 5 valores Revela insuficiente perceção e compreensão da maioria das tarefas a desempenhar. 2.º Parâmetro – Qualidade de realização 20 valores Executa com rigor e qualidade todas as tarefas propostas, revelando criatividade e excelente capacidade de adaptação e resposta a novas situações. 15 valores Executa com rigor e qualidade a maioria das tarefas propostas, evidenciando boa capacidade de adaptação e resposta a novas situações. 10 valores Executa com qualidade a maioria das tarefas propostas, demonstrando alguma capacidade de resposta a novas situações. 5 valores Revela dificuldade na execução da maioria das tarefas propostas e pouca capacidade de resposta a novas situações. 3.º Parâmetro – Celeridade na execução 20 valores Executa as tarefas propostas com rapidez, sem perda de qualidade nos resultados atingidos e superando o tempo proposto. 15 valores Executa as tarefas propostas dentro do tempo previsto, mantendo os níveis de qualidade exigidos. 10 valores Executa a maioria das tarefas propostas no tempo previsto, revelando algumas deficiências e lacunas na sua concretização. 5 valores Não executa a maioria das tarefas propostas no tempo previsto, evidenciando muitas deficiências na sua execução. 4.º Parâmetro – Grau de conhecimentos demonstrado 20 valores Demonstra um elevado conhecimento técnicos na utilização das diversas ferramentas, bem como o seu funcionamento e condições de utilização em segurança. 15 valores Demonstra bons conhecimentos técnicos na utilização das diversas ferramentas e o seu funcionamento, respeitando as normas de segurança exigidas. 10 valores Demonstra um conhecimento técnico razoável na utilização da maioria das ferramentas utilizadas e conhece as regras essenciais de segurança. 5 valores Demonstra insuficiente conhecimento na utilização das ferramentas, bem como no seu conhecimento e nas regras de segurança a ter em conta. $PCP = (1.º P + 2.º P + 3.º P + 4.º P) / 4$ PCP: Prova de Conhecimentos Prático 1.º P: 1.º

Parâmetro 2.º P: 2.º Parâmetro 3.º P: 3.º Parâmetro 4.º P: 4.º Parâmetro 11.8 – Avaliação Psicológica (AP) destina-se a avaliar aptidões, características de personalidade e ou competências comportamentais dos candidatos, tendo como referência o perfil de competências previamente definido e descrito no ponto 11.6 do presente aviso, sendo valorada da seguinte forma: a) Em fase intermédia do método de seleção, através das menções classificativas de Apto e Não Apto. b) Na última fase do método de seleção, para os candidatos que o tenham completado, através de níveis classificativos de Elevado, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, às quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. 11.9 – A Entrevista Profissional de Seleção (EPS), visa avaliar a experiência profissional e aspetos comportamentais, designadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e relacionamento interpessoal. A Entrevista Profissional de Seleção terá a duração máxima de 20 minutos e será avaliada segundo níveis classificativos e Elevado, Bom, Suficiente, Reduzido e Insuficiente, aos quais correspondem respetivamente as classificações de 20, 16, 12, 8 e 4 valores. A classificação atribuída a cada parâmetro de avaliação resulta da votação nominal e por maioria, sendo o resultado final obtido através da média aritmética simples das classificações dos parâmetros a avaliar, sendo os seguintes: a) F1 – Motivação e interesse profissional; b) F2 – Relacionamento interpessoal; c) F3 – Capacidade de comunicação; d) F4 – Responsabilidade e compromisso para com o serviço. A valoração da Entrevista Profissional de Seleção, obedece ao disposto no n.º 6 do artigo 9.º da Portaria e obter-se-á pela aplicação da seguinte fórmula: $EPS = (F1 + F2 + F3 + F4)/4$ Em que: EPS – Entrevista Profissional de Seleção; F1 – Motivação e interesse profissional; F2 – Relacionamento interpessoal; F3 – Capacidade de comunicação; F4 – Responsabilidade e compromisso para com o serviço. 12 – Utilização faseada dos métodos de seleção: Atendendo à celebridade que importa conferir ao presente procedimento concursal, tendo em conta a urgência no preenchimento dos postos de trabalho, poderá ser faseada a utilização dos métodos de seleção caso o número de candidatos o justifique, igual ou superior a 100 nos seguintes termos: Aplicação, num primeiro momento, à totalidade dos candidatos, apenas do primeiro método de seleção obrigatório – avaliação curricular ou prova de conhecimentos; Aplicação do segundo método de seleção – entrevista de avaliação de competências ou avaliação psicológica e do método seguinte – entrevista profissional de seleção apenas a parte dos candidatos no método anterior, a convocar por conjuntos sucessivos de 15 candidatos, por ordem decrescente da classificação, respeitando a prioridade legal da sua situação jurídico-funcional até à satisfação das necessidades dos serviços. Dispensa de aplicação do segundo método de seleção e dos métodos seguintes aos restantes candidatos, que se consideram excluídos, sem prejuízo do disposto na alínea d) do n.º 1 do artigo 7.º da Portaria n.º 125-A/2019 de 30 de abril. 13 – Ordenação final: 13.1 – Cada um dos métodos de seleção é eliminatório, pela ordem constante do presente aviso, considerando-se excluídos do procedimento o candidato que não compareça à realização de um método de seleção ou que obtenha uma valoração inferior a 9,5 valores, não lhe sendo aplicado o método de seleção seguinte. 13.2 – A ordenação final dos candidatos que completarem o procedimento, com aprovação em todos os métodos de seleção aplicados, será efetuada de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, através da aplicação das seguintes fórmulas: a) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Avaliação Curricular, Entrevista de Avaliação de Competências e Entrevista Profissional de Seleção: $CF = (AC \times 45\% + EAC \times 30\% + EPS \times 25\%)$ Em que: CF = Classificação final; AC = Avaliação Curricular; EAC = Entrevista de Avaliação de Competências; EPS = Entrevista Profissional de Seleção. b) Candidatos a que foram aplicados os métodos de seleção Prova de Conhecimentos, Avaliação Psicológica e Entrevista Profissional de Seleção: $CF = (PC \times 45\% + AP \times 30\% + EPS \times 25\%)$ Em que: CF = Classificação final; PC = Prova de Conhecimentos; AP = Avaliação Psicológica; EPS = Entrevista Profissional de Seleção. 13.3 – A lista de ordenação final dos candidatos aprovados é unitária, ainda que lhes tenham sido aplicados diferentes métodos de seleção. 13.4 – Critérios de ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada como preferencial, são os previstos nos números 1 e 2 do artigo 27.º da Portaria. 14 – Nos termos do n.º 3 do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 29/2001 de 3 de fevereiro, o candidato com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, tem preferência em igualdade de classificação. A qual prevalece sobre qualquer outra preferência legal. 15 – Notificações e forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos: 15.1 – A morada e o endereço eletrónico a considerar para efeitos de notificação dos candidatos são os indicados no formulário de candidatura. 15.2 – A lista de ordenação final, após homologação, é afixada no placard junto à Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação, no Edifício dos Paços

do Concelho, sito na Praça do Município 6200-151 Covilhã e disponibilizada na página eletrónica do Município da Covilhã em www.cm-covilha.pt/camara/recursos humanos/recrutamento, sendo ainda publicado um aviso na 2.ª série de Diário da Republica com informação sobre a sua publicitação. 16 – Composição do Júri: Presidente: Jorge Manuel Galhardo de Matos Vieira, Lic. – Diretor de Departamento de Obras e Planeamento. Vogais efetivos: Pedro Miguel Costa do Nascimento, Lic. – Chefe de Divisão dos Serviços Operativos e Luís Filipe de Ascensão Rodrigues, Mestre – Técnico Superior. Vogais suplentes: Vasco Jorge Rocha de Almeida Campos, Lic. – Técnico Superior e Catarina Isabel Valentim Morais, Lic.ª – Técnica Superior de Recursos Humanos. 17 – Acesso aos documentos e prestação de esclarecimentos: 17.1 – Sempre que solicitados serão facultadas aos candidatos as atas do júri, onde contam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final. 17.2 – Quaisquer esclarecimentos relativos ao procedimento concursal serão prestados, todos os dias úteis das 9h00 às 12h30 e das 14h00 às 17h00 pela Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação pelo telefone 275 330 600. 18 – Em cumprimento da alínea h) do artigo 9.º da Constituição, o Município da Covilhã, enquanto entidade empregadora, promove ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na progressão profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação. Covilhã, 23 de setembro de 2022 Dr. Vítor Manuel Pinheiro Pereira Presidente da Câmara

Observações

Acompanhado a candidatura os candidatos devem apresentar as seguintes declarações:

- a) Declaração em como autorizam o uso do endereço eletrónico para efeitos dos artigos 63.º e 112.º do Código do Procedimento Administrativo;
 - b) Declaração de consentimento para os efeitos previstos no artigo 13.º do Regulamento Geral de Proteção de Dados, de acordo com o modelo disponibilizado na página eletrónica do Município da Covilhã www.cm-covilha.pt/camara/recursos humanos/recrutamento, e disponível na Divisão de Gestão de Recursos Humanos e da Formação na morada indicada no ponto 10.1 do presente aviso.
-
-
-
-
-
-
-
-
-
-

Alteração de Júri

Resultados

Questionário de Termina da Oferta

Admitidos

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP:

Recrutados

Masculinos:

Femininos:

Total:

Total Portadores Deficiência:

Total SME:

Total Com Auxílio da BEP: